

企业绩效薪酬在人力资源管理中的激励价值探究

黄倩倩

国网浙江省电力有限公司平阳县供电公司, 浙江 温州 325400

[摘要] 此文旨在探究企业绩效薪酬在人力资源管理中的激励价值。随着市场竞争的日益激烈, 越来越多的企业采用绩效薪酬制度来激励员工, 以提高企业的整体绩效和员工的工作成效。企业绩效薪酬可激发员工的动机, 提升员工的工作效率和绩效, 帮助员工实现自身职业和发展目标, 并进一步提高员工的工作参与度和工作稳定性。同时, 也可以通过透明的薪酬分配机制和公平的评价体系, 降低员工的不满和流失率, 提高员工的忠诚度和归属感, 为企业的可持续发展提供保障。

[关键词] 企业绩效薪酬; 人力资源管理; 激励

DOI: 10.33142/mem.v4i1.8766

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

Exploration on the Incentive Value of Enterprise Performance Compensation in Human Resource Management

HUANG Qianqian

Pingyang County Power Supply Company of State Grid Zhejiang Electric Power Co., Ltd., Wenzhou, Zhejiang, 325400, China

Abstract: This article aims to explore the incentive value of performance-based compensation in human resource management in enterprises. With the increasingly fierce market competition, more and more enterprises are adopting performance-based compensation systems to motivate employees, in order to improve the overall performance of the enterprise and the work efficiency of employees. Enterprise performance-based compensation can stimulate employees' motivation, improve their work efficiency and performance, help them achieve their career and development goals, and further improve their work participation and stability. At the same time, transparent salary distribution mechanisms and fair evaluation systems can also be used to reduce employee dissatisfaction and turnover rates, improve employee loyalty and sense of belonging, and provide guarantees for the sustainable development of the enterprise.

Keywords: enterprise performance-based compensation; human resource management; excitation

引言

近年来,随着市场竞争的日益激烈和人力资源管理的重要性不断凸显,企业越来越注重通过薪酬体系完善、科学合理激励员工,使其充分发挥个人潜力、提高工作效率和贡献。而在各种薪酬方式中,绩效薪酬是一种广泛应用的激励方式,它将员工的贡献与公司的业绩直接挂钩,可以帮助企业实现目标与员工利益的双赢。本文旨在探究企业绩效薪酬在人力资源管理中的激励价值,并提出相应的建议和策略,以帮助企业更好地管理绩效薪酬,提升员工的积极性和创造力,进而促进企业的效能提升与持续发展。

1 绩效工资与人力资源激励的关系

绩效工资是一种常见的人力资源激励方式,它通过明确员工的任务和目标、制定科学合理的考核标准和奖惩制度等手段,将员工的绩效与薪酬直接相关联。这种方式不仅可以激发员工的积极性和创造力,也有助于提高企业的整体绩效。从理论上讲,绩效工资就是人力资源激励的一种形式。在现代企业管理中,人力资源管理的核心就是如何更好地激励员工,使其能够充分发挥个人潜力,为企业创造价值。而绩效工资恰恰满足了这种需求,为员工提供了一个清晰的目标,同时也为企业明确了绩效评估的标准和方法,从而实现了企业与员工之间的共赢。此外,在实

践中,绩效工资与其他激励方式也存在着协同作用。例如,企业可以将绩效工资与培训、晋升等激励方式结合起来,形成一个更加完善的激励体系,进一步增强员工的积极性和创造力。总之,绩效工资与人力资源激励是紧密相关的,实现了企业与员工之间的双赢^[1]。因此,在企业管理中,绩效工资应该被视作一种重要的人力资源激励方式,得到充分的重视和合理的运用。

2 企业绩效工资在人力资源管理中出现的问题

公正性问题,企业在制定绩效考核标准时需要严格按照公正、公平、透明的原则,避免任何形式的歧视或偏见。否则,员工就会对绩效考核产生怀疑和不信任感,导致绩效工资无法达到激励的目的。考核标准问题,企业需要制定科学合理的考核标准,使其能够客观反映员工的绩效水平,避免出现与实际表现不符的情况。否则,对于表现优秀的员工而言,他们无法得到应有的奖励,从而降低了员工的积极性和创造力。缺乏员工参与,如果企业在制定绩效考核标准时缺乏员工参与,那么就很难达成共识,进而影响员工对绩效工资的接受度。因此,企业应该加强员工的参与,听取他们的意见和建议,以便更好地体现员工的价值和贡献。透明度不足,透明度是确保绩效工资公正性的重要因素之一。如果企业缺乏透明度,员工就无法了解

考核标准和奖励机制的具体情况,难以评估自己的表现和奖励是否合理,从而降低了员工的满意度和忠诚度。绩效评估标准不公平,如果绩效评估标准不够公正、客观,就有可能导致一些员工的表现被低估或高估。这可能会导致一些员工对于绩效工资制度的不满和抵制,影响公司的员工积极性和团队合作。难以量化某些岗位的表现,针对某些职位(例如销售、客户服务等),其表现往往难以通过简单的数字指标进行衡量。这种情况下,如何确定绩效评估标准并给予相应的绩效奖金,可能会成为一个难题。绩效工资过于依赖个人表现,在某些情况下,企业过于依赖个人表现来决定绩效工资的发放,而忽略了团队协作和整体业绩的贡献。这样可能会导致员工之间的竞争加剧,甚至产生内部排斥和矛盾。风险和不确定性,由于企业绩效工资通常与公司业绩挂钩,因此它可能会受到宏观经济环境和行业趋势的影响^[2]。这种情况下,绩效工资可能会带来风险和不确定性,员工难以预测自己的收入水平,这可能会导致员工的不稳定感和不满意度。管理成本高,为了确保公正客观地进行绩效评估,企业需要投入大量的时间和资源用于制订、实施和监督绩效评估标准。这样一来,管理成本就会变得非常高昂。

3 企业绩效工资在人力资源管理中的激励作用

3.1 绩效工资保障员工行为与企业发展方向相统一

设定明确的目标和标准,通过设定明确的目标和标准,员工可以更清楚地知道他们应该努力达成什么,并且可以将自己的表现与这些目标对比,了解是否已经偏离了公司的发展方向。激发员工的积极性和创造性,绩效工资可以作为一种激励手段来提高员工的积极性和创造性。通过将员工的绩效与薪酬直接相关联,员工会更加努力地工作,尽力达到公司制定的目标和标准。培养团队合作精神,绩效工资制度可以促进员工之间的合作和互助,特别是当绩效工资不仅考虑个人绩效,还考虑团队绩效时,员工就会更倾向于为共同的目标而努力,从而推动整个团队的发展。提高员工的满意度和忠诚度,通过给予员工广阔的发展空间和相应的回报,绩效工资可以提高员工对企业的满意度和忠诚度。这将有助于企业留住优秀员工并吸引更多的人才加入。强化员工的责任感和奉献精神,通过绩效工资制度,企业可以强化员工的责任感和奉献精神,使他们更加关注公司整体利益,并愿意为实现企业的长远发展目标而不断努力。提高工作效率和质量,绩效工资可以促进员工提高工作效率和质量,因为他们知道自己的表现直接关系到自己的薪酬水平。这将有助于提高企业的整体竞争力和生产效率。促进员工的职业发展,通过绩效工资制度,企业可以为员工提供一个良好的职业发展平台,让员工能够实现自我价值和 personal 成长。这将有助于吸引和留住优秀的人才,为企业未来的成功奠定基础。加强企业文化建设,绩效工资制度可以是一种有效的文化建设手段^[3]。通过制

定符合企业文化的绩效考核标准和奖励机制,可以帮助员工更好地理解企业的价值观和行为准则,从而提高员工对企业文化的认同感和归属感。

3.2 绩效工资提高员工的自身价值

促进员工职业技能的发展,对于员工来说,如果他们想要获得更高的绩效工资,就必须不断学习和提高自己的职业技能水平。这将有助于员工开拓视野,增强自身的专业知识和技能。提高员工的工作经验和实践能力,通过参与企业的绩效考核制度,员工可以不断接触各种不同的工作任务和项目,并能够从事一些挑战性的工作。这将有助于员工积累更丰富的工作经验和实践能力,提高自身的竞争力和市场价值。帮助员工认清自身优劣势,通过反复进行绩效考核和奖励机制,员工能够逐渐认识到自己的优劣势所在,并逐步形成自我意识。这将有助于员工更好地了解自己的职业规划方向,并制定相应的职业发展计划。绩效工资制度可以提高员工的工作满意度,因为员工将会感到自己的付出得到了应有的回报。这些员工将会为企业带来更大的价值和贡献。促进员工创新和创造性思维,通过设置绩效奖励机制,企业可以鼓励员工积极探索创新和创造性思维。这将有助于提高员工的创新能力和竞争力,为企业带来更多的贡献。这将有助于增强员工对工作的投入和热情,提高工作效率和质量。通过绩效工资制度,可以激发员工的积极性和工作热情,进而提升员工的自身能力和业务水平,从而提高其在公司中的自身价值。公平公正的评价环境也将使员工感到公司对其表现进行了客观的评估,并给予相应的奖励,进一步增强员工的工作动力和职业发展愿望。这将带动团队合作,促进员工之间的友好竞争,推动企业整体的业绩和利润增长,为公司的可持续发展提供了支撑。

3.3 绩效工资提高企业管理者的综合素质

建立有效的绩效考核机制,通过建立有效的绩效考核机制,企业可以更好地评估管理者的综合素质和管理能力,并为其提供相应的激励。这将有助于提高管理者的专业水平和责任感。促进管理者团队合作,通过制定团队绩效奖励机制,企业可以促进管理者之间的团队合作和协作精神。这将有助于加强管理层之间的沟通和协调,推动企业的整体发展。提高管理者的创新能力,通过为管理者设定创新类绩效目标和奖励机制,企业可以促进管理者的创新能力和创造性思维。这将有助于推动企业的创新发展,增强企业的市场竞争力。提高管理者的满意度和忠诚度,通过给予管理者相应的绩效奖金,企业可以提高管理者的满意度和忠诚度,留住优秀管理者,为企业的长期稳定发展奠定基础。帮助管理者更好地了解企业目标,通过制定符合企业目标和发展战略的绩效考核标准和奖励机制,企业可以帮助管理者更好地了解企业目标和方向,并将其落实到具体的管理工作中。促进管理者与员工之间的沟通和协作,

通过关注管理者与员工之间的协作和沟通,以及管理者的团队建设能力,企业可以加强团队合作,提高管理效率和质量。提高企业的整体效益和竞争力,通过有效的绩效管理和奖励机制,企业可以激发管理者的积极性和创新能力,提高企业的整体效益和竞争力,为企业的长期发展打下坚实基础。建立公平公正的管理文化,绩效工资制度可以帮助企业建立一种公平公正的管理文化,使管理者更加注重企业整体利益和员工个人价值的平衡。这将有助于提高管理者的社会责任感和职业道德水平,树立企业良好的社会形象。

3.4 激发员工的创造性

激发员工的创造性是企业绩效工资制度的重要作用之一。这种激励机制通过直接将员工的薪酬与工作表现挂钩,鼓励员工在工作中勇于尝试新方法和理念,探索新的工作模式和业务发展方向,具有良好的鼓励创新和创造的意义。通过企业绩效工资制度的推行,员工不仅能够争取更高的薪资和职业提升机会,还可以在工作中充分发挥各自的创意和创造力,为企业的业绩发展和创新提供新的动力和思路。一方面,员工通过对工作内容的研究和掌握,不断思考工作中的瓶颈和问题,并提出解决方案和建议,积极推动业务创新和提升;另一方面,企业鼓励员工开展更具创意和创新性的工作,也是引导员工去逐步发展成为更全面高效的综合人才,完整创造完整战略策划,分析、评估、落实和客户之间的沟通,以及其他与业务发展相关的技能。随着员工的工作能力和创新水平提升,企业也会因为创业和产品表现的突破,使他们充满动力和迎接挑战的决心。从长远来看,企业绩效工资制度还可以有效地提升员工的业务能力和技术水平,提高劳动生产率和创新能力,创造更加优秀的绩效和良好的企业形象。

3.5 提高员工的忠诚度

提高员工的忠诚度是企业绩效工资制度的另一个重要作用。在这种激励机制下,员工会更加明确公司的工作重心和目标,知道企业会优先奖励那些表现优异的员工,因此他们会更愿意努力工作并望着可能获得更多的收入和公司的关注和信任。另外,企业绩效工资制度可以激发员工内在的积极性和归属感,通过对员工的价值贡献的量化、量化指标的衡量和员工的正确奖励,让员工意识到自己在企业发展中的价值,进而提高员工的忠诚度和积极性。

员工为了在企业内获得富有竞争力的薪资福利、高度的发展前景和机会,以及较为明确的评价标准而保持高工作积极性和团队合作度。由此,在工作中,他们会更加努力思考优化方式、与团队合作,希望自己的工作能够产生更大的价值和帮助公司达成其上市和成长目标。随着企业绩效工资制度的实施,员工的忠诚度和归属感也会进一步提升。由于员工有了更好的待遇和更多的激励机制,他们也会更愿意留在公司内,继续为公司贡献自己的力量和智慧,这有助于构建更加稳定和可靠的员工队伍,为企业的可持续发展提供更好的保障。

4 结语

绩效薪酬作为一种人力资源管理手段,具有重要的激励作用。为了最大化地发挥绩效薪酬制度的激励作用,企业需要建立透明、公正、公平的薪酬分配和绩效评价机制,重视员工的价值贡献与个性,激发他们无穷无尽的创造潜能,同时也需要关注员工在实施过程中所遇到的问题,及时解决和优化,从而保持制度的有效性和长期性。尽管企业绩效薪酬制度存在一些挑战和实施难点,但其所带来的激励与诱导却是非常重要的,因此,企业需要对这种制度进行深入思考和持续优化,以提高员工的工作动力、提升员工的工作效率与质量、优化员工的职业发展道路,实现企业和员工的双赢。

[参考文献]

- [1]陆娜.浅析企业绩效薪酬在人力资源管理中的激励作用[J].中外企业文化,2021(4):29-30.
 - [2]赵旭楠.人力资源外包企业绩效考核与薪酬管理研究[D].北京:首都经济贸易大学,2019.
 - [3]黄晓彤.企业绩效薪酬体系的现存问题及改进对策[J].企业改革与管理,2022(11):58-60.
 - [4]王鹤琪.企业绩效薪酬管理存在的问题及对策分析[J].中国集体经济,2022(13):132-134.
 - [5]赵小婷.企业绩效管理与薪酬管理机制的结合探析[J].现代商业,2022(3):75-77.
- 作者简介:黄倩倩(1991.7-),女,毕业院校:三峡大学,学历:大学本科。所学专业:电气工程及其自动化。招聘单位:国网浙江省电力有限公司平阳县供电公司,职务:人力资源部副主任职务年限:1年,职称级别:工程师。